

e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : [e.jrm.fe.unisma@gmail.com](mailto:e.jrm.fe.unisma@gmail.com))

## **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Oleh :

Sun'an\*)

[mochsunan18@gmail.com](mailto:mochsunan18@gmail.com)

Hadi Sunaryo\*\*)

[hadifeunisma@gmail.com](mailto:hadifeunisma@gmail.com)

Mohammad Rizal\*\*\*)

[mohammadrizal@unisma.ac.id](mailto:mohammadrizal@unisma.ac.id)**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

### ***Abstract***

*The purpose of this study is to examine the influence of Workload, Job Stress and Organizational Culture on Employee Performance at PG. Krebet Baru Malang Regency. This research uses descriptive type. The data used are primary and secondary data obtained using a questionnaire by taking a population sample of 68 (sixty-eight) respondents. This study uses analytical tools such as Validity, Reliability, Normality, Multiple Regression Tests, Multicollinity Tests, Heteroscedasticity Tests, F Tests, and t Tests and is measured using a Likert scale. Where the results of the analysis depend on the score obtained from respondents. The results of this study are (1) Workload has a significant effect on employee performance (2) Job Stress has a significant effect on employee performance (3) Organizational Culture has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Job Stress, Organizational Culture, Performance.*

### **Latar Belakang**

Perusahaan dikatakan maju dan berkembang bukan hanya dilihat dari teknologi yang modern atau aset yang berlimpah, melainkan SDM yang ada di perusahaan. SDM disini mengambil peranan yang cukup penting, baik secara kelompok maupun secara individu di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sendiri juga merupakan inisiator dalam kelancaran kegiatan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. SDM juga bisa disebut sebagai sumber daya utama karena bisa mengolah, menggerakkan dan meningkatkan tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang lebih menekankan pada rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan serta mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, jika mereka melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Beban kerja adalah sejumlah atau serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau organisasi yang terlibat selama periode waktu tertentu ditentukan, (Paramitadewi ,2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja ialah suatu tuntutan dari masing-masing dalam sebuah pekerjaan yang ditempuh dalam jangka waktu tertentu, baik beban kerja mental maupun fisik.

Stres kerja merupakan suatu tekanan yang di alami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dijalankan. Stres kerja juga disebut pola pikir dan emosi karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi ketegangan dalam bekerja. Mengenai budaya, budaya organisasi bisa dipersepsikan sebagai bentuk sikap, prinsip, nilai dan tradisi yang mempengaruhi cara bertindak karyawan atau anggota organisasi.

Pabrik Gula mempunyai peran penting dalam kehidupan masyarakat karena gula termasuk kebutuhan manusia sehari-hari. Pabrik Gula Kribet Baru merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang gula maupun perdagangan umum. Pabrik Gula Kribet Baru, termasuk Pabrik gula besar di PT. PG. Rajawali I dan saya adalah perusahaan yang memasuki industri Agro di mana kendali tebu menjadi gula. Pabrik Gula Kribet Baru juga ikut serta dalam pembangunan nasional.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, sebagai perusahaan yang bekerja dibidang agro industri. PG. Kribet Baru menjadi salah satu agro industri terbaik. Perusahaan ini juga memiliki karyawan sejumlah 1573 karyawan. Jumlah yang didapat ini karyawannya dibagi menjadi 2 bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan musiman, yang mana sejumlah 989 karyawan musiman dan 584 karyawan tetap. Karyawan tetap ada beberapa divisi yaitu divisi tanaman, divisi quality control, divisi akuntan keuangan, divisi sumber daya manusia, divisi instalasi 1 dan instalasi 2 dan divisi publikasi 1 dan publikasi 2 (bagian pabrik).

Sehingga dari beberapa devisi peneliti mengambil devisi tanaman untuk diteliti sedangkan didalam devisi tanaman terdapat 2 bagian yaitu bagian karyawan tetap dan karyawan kontrak dan peneliti memutuskan untuk mengambil sampel sebanyak 68 orang karyawan tetap devisi tanaman. sumber data diperoleh dari karyawan bagian SDM PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan didapatkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana deskripsi dari beban kerja, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi tanaman baik secara simultan maupun parsial?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui deskripsi dari beban kerja, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi tanaman baik secara simultan maupun parsial.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah penyelesaian tugas, karyawan atau anggota yang melakukan pekerjaan harus sesuai dengan tujuan perusahaan dan apa yang direncanakan. Seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan harus bisa menyesuaikan diri pada lingkungan dimana tempat dia bekerja.

Dalam proses penilaian kinerja karyawan bisa juga dilihat dari bagaimana dia bekerja dalam tim, menyelesaikan pekerjaan dan mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan ditekankan untuk mengawasi karyawan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas. Organisasi atau perusahaan juga harus memberikan arahan dan perlakuan yang baik agar memiliki karyawan yang sesuai dengan keinginan suatu perusahaan. Sehingga seseorang dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai balasan atas posisi kerja yang telah diterima.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya efektifitas, efisiensi dan disiplin serta inisiatif.

Indikator kinerja karyawan menurut (Robbins, 2012) mencakup diantaranya :

1. Tepat waktu
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Tanggung jawab

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dengan waktu yang sudah ditentukan. Hasil dari kinerja sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya suatu tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut.

Yang dimaksud dengan beban kerja ialah seberapa banyak tugas dan tujuan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan. Besar kecilnya sebuah tanggung jawab yang ditanggung oleh seorang karyawan bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dia dapatkan. Jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak maka kinerja yang dihasilkan pun akan kurang maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. faktor internal yang meliputi tugas kerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja yang mana manajemen perusahaan harus bisa menangani faktor yang menyebabkan menurunkan kinerja karyawan.

Mengenai jenis-jenis beban kerja, beban kerja dibagi menjadi dua yaitu yang pertama beban kerja yang menunjukkan seberapa besar jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jam yang cukup tinggi atau ini juga disebut beban kerja kuantitatif dan yang kedua ialah dinilai dari mampu atau tidaknya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggungan pekerjaannya ini biasa disebut dengan beban kerja kualitatif.

Menurut (Suozzo, 2015:53) menyatakan empat indikator beban kerja diantaranya:

1. Target yang harus dicapai
2. Beban kerja terlalu insentif
3. Pekerjaan yang semakin kompleks
4. Kelelahan yang berlebihan

## **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang menyebabkan tidak berimbang antara fisik dan psikologis yang mempengaruhi baik proses berfikir, emosi dan kondisi karyawan ketika stres terlalu berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi situasi lingkungan.

Stres juga dikatakan tekanan yang dirasakan oleh karyawan saat menjalankan pekerjaan. Hal yang dapat memicu timbulnya stres dapat kita lihat dari diri karyawan ialah perasaan yang kurang tenang, mudah emosi, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Terdapat beberapa faktor yang bisa menyebabkan stres kerja yakni apabila suatu pekerjaan tersebut sangatlah berlebihan, dan adanya pemimpi yang kurang adil dalam memperlakukan pekerja atau karyawan yang ada. Selain itu stres kerja juga bisa disebabkan oleh fasilitas kerja yang kurang, adanya masalah antar anggota, atau pimpinan, rendahnya gaji yang didapatkan, dan masalah keluarga yang tidak terselesaikan.

Cara untuk mengatasi stres kerja diantaranya salah satunya menentukan penyebab stres, mengembangkan respon positif, menjauhi pemicu stres pribadi, mencari dukungan rekan kerja dan mengambil inisiatif serta menjaga pola tidur.

Menurut (Morhead & Griffin, 2013:179-185) ada beberapa indikator stres kerja antara lain:

1. Tuntutan fisik
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan tugas
4. Trauma hidup

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang bermakna untuk dipahami dan dipatuhi oleh semua anggota baik yang lama maupun anggota yang baru yang bertujuan untuk mengatasi masalah yang timbul didalam organisasi baik dari segi internal maupun eksternal, meningkatkan kualitas kerja serta untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan anggapan dasar yang didapatkan, dibuat dan dikembangkan oleh kelompok tertentu bertujuan untuk mengatasi masalah yang timbul dari adaptasi eksternal yang dikembangkan dengan baik dan integrasi internal. Kepada anggota baru hal ini sangat tepat untuk di ajarkan supaya bisa mengetahui, berpikir dan memahami masalah-masalah yang timbul. Bahwasannya budaya organisasi itu sendiri merupakan kebiasaan yang berlaku untuk perusahaan atau organisasi dan digunakan untuk membantu karyawan baik lama maupun baru beradaptasi lebih baik dengan masalah yang mereka hadapi.

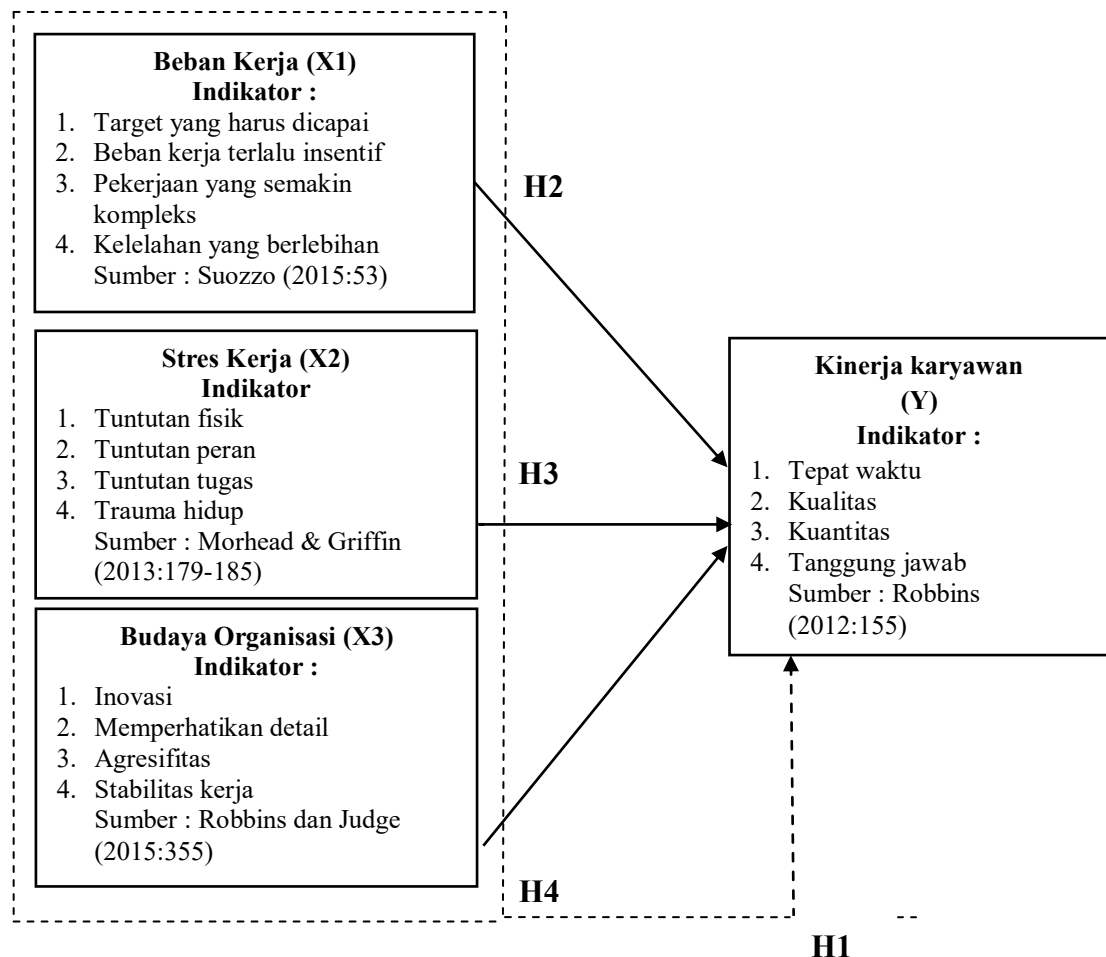
Faktor-faktor budaya organisasi menjadi dua yaitu faktor dari luar yang meliputi intensitas, ukuran dan berwarna atau kontras serta pengulangan stimulus dari luar sedangkan faktor dari dalam yang meliputi belajar, motivasi dan kepribadian.

Organisasi tentunya memiliki budaya, dan budaya organisasi tentunya memiliki beberapa fungsi yang terbagi menjadi empat fungsi budaya organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yaitu sebagai suatu identitas anggota organisasi, menciptakan komitmen yang mengedepankan kepentingan bersama, mampu membuat sistem sosial lebih meningkat dan membentuk perilaku dengan anggota-anggota organisasi memiliki perasaan terhadap sekitarnya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:355) mengemukakan ada tujuh indikator dari budaya organisasi diantaranya :

1. Inovasi
2. Memperhatikan detail
3. Agresifitas
4. Stabilitas kerja

Kerangka Konseptual berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah di uraikan, maka kerangka konsep yang diajukan dalam penelitian seperti pada gambar berikut :



---

### **Metode Penelitian**

Jenis data penelitian ini berupa data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi tanaman PG. Kribet Baru yang terletak di Jalan Bululawang No. 10 Kribet, Bululawang Kabupaten Malang. Waktu penelitian yang diperlukan oleh peneliti agar memenuhi hasil yang maksimal yang dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai bulan Juni 2020. Populasi penelitian ini adalah karyawan PG. Kribet Baru Kabupaten Malang, dan peneliti berfokus pada divisi tanaman dengan jumlah keseluruhan 68 karyawan.

Sampel adalah persentase dan atribut yang memiliki populasi dan sampel adalah bagian atau perwakilan publik yang harus diperiksa untuk melihat ukuran sampel jika subjek kurang dari 100, yang terbaik adalah mengambil semuanya agar penelitian dapat dilakukan. untuk penelitian populasi dan jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2012:109). Jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil sebagai sampel oleh sebab itu penelitian ini disebut penelitian sampel jenuh (sampel sensus).

### **Pembahasan**

PG Kribet Baru adalah pabrik gula utama di PT PG Rajawali 1 dan merupakan perusahaan di industri produk alami, yang menggunakan tebu untuk membuat gula. Selama empat tahun, pada tahun 1957 PG Kribet Baru mampu menghasilkan gula berkualitas tinggi (SHS). Di mana untuk memulai lagi Anda hanya dapat menghasilkan gula darah tinggi (HS). Jadi pada tahun 1961, pemerintah Indonesia mengambil alih semua perusahaan Oei Tiong Ham Concern, sementara operasi perusahaan berada di bawah naungan Perdana Menteri / Jaksa Agung Republik Indonesia.

Berdasarkan jumlah responden terbanyak dari berbagai divisi yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner adalah responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 karyawan, sedangkan untuk perempuan sebanyak 18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki divisi tanaman lebih dominan dibanding karyawan perempuan. Disebabkan banyaknya tugas untuk langsung terjun ke lapangan, sehingga karyawan yang lebih banyak dibutuhkan tenaganya yaitu laki-laki.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa usia dari responden karyawan divisi tanaman yaitu pada usia 21-30 tahun sebanyak 7 karyawan atau 10,30%, pada usia 31-40 tahun sebanyak 40 karyawan atau 58,82% dan pada usia 41-50 tahun sebanyak 21 karyawan atau 30,88%. Sehingga dapat disimpulkan responden pada usia 31-40 tahun menjadi yang paling dominan atau terbanyak. Disebabkan dominan pada umur 31-40 tahun itu PG. Kribet Baru divisi tanaman belum membuka lowongan pekerjaan untuk karyawan baru.

## Metode Analisis

### Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwasannya di dalam penelitian ini sudah lolos “Uji Instrumen ( Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas)” sehingga pada kasus ini peneliti tidak perlu mencantumkan kembali penjelasan secara satu persatu.

### Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = -1.106 + 0,488X_1 - 0,462X_2 + 0,971X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> : Beban Kerja
- X<sub>2</sub> : Stres Kerja
- X<sub>3</sub> : Budaya Organisasi
- a : Konstanta
- B<sub>1</sub> : Koefisien Regresi Beban Kerja
- B<sub>2</sub> : Koefisien Regresi Stres Kerja
- B<sub>3</sub> : Koefisien Regresi Budaya Organisasi
- e : *Standard error* (tingkat kesalahan)

Berikut ini adalah contoh-contoh keadaan terkini, dengan perincian serupa dengan yang berikut:

- a. Y = Variabel dependen diprediksi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diprediksi oleh beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi.
- b.  $\alpha = -1.106$  adalah nilai default, yang berarti peringkat kinerja personil perangkat PG. Kreet Baru Kabupaten Malang.
- c. B<sub>1</sub> = Koefisien kompresi dari pekerjaan yang berbeda sebesar 0,488 (baik), di mana kegiatan penelitian pekerjaan yang disepakati, kinerja karyawan divisi tanaman PG. Kreet Baru Kabupaten Malang meningkat, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. B<sub>2</sub> = Koefisien regresi penelitian variabel stres kerja sebesar -0,462 (negatif), menyatakan apabila variabel penelitian stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan divisi tanaman PG. Kreet Baru Kabupaten Malang akan menurun, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- e. B<sub>3</sub> = Koefisien regresi penelitian variabel budaya organisasi sebanyak 0.971 (baik), mengatakan jika variabel penelitian budaya organisasi naik, maka kinerja karyawan divisi tanaman PG. Kreet Baru Kabupaten Malang akan meningkat, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.



## Uji Hipotesis

### Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh dari nilai F hitung lebih tinggi dari F tabel, dengan tingkat signifikan kurang dari probabilitas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat.

### Uji t

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel beban kerja, variabel stres kerja dan variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan kurang dari probabilitas yang artinya hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada kasus ini peneliti condong menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat perbandingan signifikansi.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil uji koefisien  $R^2$  bahwa variabel dependen beban kerja, stres kerja, dan budaya organisasi, variabel independen kinerja karyawan menyatakan semua variabel dependen memiliki kontribusi terhadap variabel independen yang didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Yaitu semakin kecil nilai *Standart Error of Estimase* (SEE), semakin akurat untuk memprediksi variabel dependen.

## Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Kinerja karyawan dengan indikasi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, kerjasama, inisiatif, yang mendapat skor tertinggi pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan”. Karyawan PG. Kreet Baru kabupaten Malang bagian tanaman mempersepsikan bahwa secara kualitas kerja sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan.

Beban kerja dengan indikator beban kerja terlalu intensif, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang semakin kompleks, kelelahan yang berlebihan, yang mendapat skor tertinggi pada indikator tuntutan pekerjaan yang berlebihan dengan pernyataan “tugas yang diberikan secara terus menerus”. Karyawan PG. Kreet Baru kabupaten Malang bagian tanaman mempersepsikan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan.

Stres kerja dengan indikator tuntutan fisik, tuntutan peran, tuntutan tugas, trauma hidup, yang mendapat skor tertinggi pada indikator trauma hidup dengan



pernyataan “Saya memiliki trauma hidup yang mengakibatkan saya mengalami stres kerja”. Karyawan PG. Kreet Baru kabupaten Malang bagian tanaman mempersepsikan bahwa trauma hidup yang dialami sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan.

Budaya organisasi dengan indikator inovasi, memperhatikan detail, agresifitas, stabilitas kerja, yang mendapat skor tertinggi pada indikator memperhatikan detail dengan pernyataan “Pemimpin memperhatikan detail hasil saya”. Karyawan PG. Kreet Baru kabupaten Malang bagian tanaman mempersepsikan bahwa memperhatikan detail sudah sesuai dengan yang dirasakan oleh pekerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Hadi dan Hidayah (2019), dimana hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap di PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang lombok Tengah.

Wiryang, dkk (2019), telah melakukan penelitian terkait dengan beban kerja yang mana hasil yang diperoleh menggambarkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil ini juga ada perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Purba dan Ratnasari (2019), dimana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Utama Sukses.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purba dan Ratnasari (2019), dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Utama Sukses.

Penelitian yang dilakukan Nengsih dkk (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustikawati dan Bachruddin (2019), hasil penelitiannya menggambarkan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil yang didapatkan ditunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja. Hasil dalam penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septian dan Alini (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwarno (2019), dimana hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Di Kota Metro.

Penelitian yang dilakukan Ramadhani dan Hadi (2019), dimana hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

#### **1. Simpulan Deskriptif**

- a. Kinerja karyawan yang indikator yang diukur dari kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, kerjasama dan gagasan, yang menggambarkan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..
  - b. Beban kerja yang diukur dengan indikator target yang harus dicapai, beban kerja terlalu insentif, pekerjaan yang semakin kompleks dan kelelahan yang berlebihan, merupakan sekumpulan/banyaknya aktivitas yang terselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan..
  - c. Stres kerja yang diukur dengan indikator tuntutan fisik, tuntutan peran, tuntutan tugas dan trauma hidup, merupakan timbukan emosi, proses berfikir serta kondisi fisik seseorang yang mengakibatkan terjadinya ketegangan.
  - d. Budaya organisasi yang diukur dengan indikator inovasi, memperhatikan detail, agresifitas dan stabilitas kerja, merupakan kebiasaan yang dikaitkan dengan perilaku, sikap dan nilai-nilai anggota didalam suatu organisasi yang menggambarkan ciri khas serta membedakan setiap organisasi itu sendiri.
2. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel beban kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kerebet Baru Kabupaten Malang.
  3. Dapat dilihat bahwasannya penelitian ini variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kerebet Baru Kabupaten Malang.
  4. Dapat dilihat bahwasannya variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kerebet Baru Kabupaten Malang.
  5. Berdasarkan penelitian ini variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kerebet Baru Kabupaten Malang.

---

**Keterbatasan**

- a. Variabel yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yakni variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi padahal masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
- b. Penelitian ini hanya pada karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
- c. Beberapa alat yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu kuisioner, yang mana hanya kuisioner yang diisi lengkap yang bisa diolah.

**Saran**

1. Dari nilai rata-rata yang ditunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel kinerja terdapat indikasi tanggung jawab dengan pernyataan tersebut “saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya yang diberikan oleh perusahaan” yang masih relatif rendah, sehingga perusahaan perlu menekankan karyawannya agar lebih mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi tanaman pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
2. Dari nilai rata-rata yang ditunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel beban kerja terdapat indikator target yang harus dicapai dengan pernyataan “saya mengerjakan tugas sesuai dengan target yang harus dicapai” yang masih relatif rendah, sehingga perusahaan harus menekankan lagi karyawannya agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diharapkan perusahaan PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.
3. Dari nilai rata-rata yang ditunjukkan bahwa tanggapan responden dari variabel stres kerja terdapat indikasi tuntutan tugas dengan pernyataan "Saya diberi tekanan tugas berturut-turut" masih lebih datar, sehingga perlu menambah dan menimbang dalam tugas menugaskan karyawan.
4. Melihat hasil rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi, terdapat indikasi stabilitas pekerjaan dengan klaim bahwa "stabilitas pekerjaan perusahaan dipertahankan dari waktu ke waktu", yang masih relatif rendah, sehingga diperlukan pelatihan dan arahan khusus untuk memahami budaya organisasi untuk meningkatkan budaya organisasi. kerja.
5. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini mereka diharapkan dengan menambah variable motivasi dan gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan serta menambah semua divisi yang ada pada PG. Kribet Baru Kabupaten Malang.

**Daftar Pustaka**

- Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineke Cipta.
- Hadi, Khaerul dan Baiq Nurul Hidayah. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.16, No.2, Juli 2019*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama: Bandung.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Penerbit: Salemba Empat
- Nengsih, Sonia dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malan*. Universitas Islama Malang.
- Paramitadewi, Kadek Ferramia. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*.
- Purba, Clinton W. Dan Sri Langgeng Ratnasari. 2019. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses*. Vol.6 No.1 Tahun 2019. Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Robbins, S. P. 2012. *Organizational Behavior. Sixteenth Edition. Global Edition*. Terjemahan B. Modal. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suozzo, S. H. 2015. *The Effect of Workload, Job Satisfaction, and Role Conflict on the Timing of Leaving of Nursing Faculty From Their Current Faculty Position*. Seton Hall University Dissertations and Theses. Dissertations. Tanggal Akses 18 Maret 2019.
- Suwarto. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Di Kota Metro*. Vol. 13. No. 1 2019. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Septian, Ahmad Rizky dan Akini Gilang. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol. 6. No. 2 Agustus 2019. Universitas Telkom Bandung.
- Wiryang, Archie Surya, Dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. Jurnal EMBA Vol, 7 No. 1 Januari 2019*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Sun'an\*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo\*\*) Adalah Dosen Tetap Unisma

Mohammad Rizal\*\*\*) Adalah Dosen Tetap Unisma

## Lampiran

### 1. Uji Validitas

VARIABEL	INSTRUMEN	r HITUNG	r TABEL	KETERANGAN
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,737	0,244	VALID
	Y1.2	0,649	0,244	VALID
	Y1.3	0,717	0,244	VALID
	Y1.4	0,505	0,244	VALID
BEBAN KERJA (X1)	X1.1	0,531	0,244	VALID
	X1.2	0,573	0,244	VALID
	X1.3	0,577	0,244	VALID
	X1.4	0,725	0,244	VALID
STRES KERJA (X2)	X2.1	0,610	0,244	VALID
	X2.2	0,703	0,244	VALID
	X2.3	0,692	0,244	VALID
	X2.4	0,715	0,244	VALID
BUDAYA ORGANISASI (X3)	X3.1	0,638	0,244	VALID
	X3.2	0,707	0,244	VALID
	X3.3	0,681	0,244	VALID
	X3.4	0,596	0,244	VALID

### 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,754	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X1)	0,720	0,60	Reliabel
3	Stres Kerja (X2)	0,767	0,60	Reliabel
4	Budaya Organisasi (X3)	0,753	0,60	Reliabel

### 3. Uji Normalitas

		Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N		68	68	68	68
Normal	Mean	17.07	16.53	16.44	15.54
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	1.499	1.881	1.896	2.047
Most Extreme	Absolute	.160	.128	.131	.162
Differences	Positive	.160	.081	.090	.100
	Negative	-.143	-.128	-.131	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.320	1.057	1.077	1.333
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061	.214	.196	.057

### 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.106	1.956		-.565	.574		
Beban Kerja (X1)	.488	.118	.357	4.143	.000	.809	1.236
Stres Kerja (X2)	-.462	.158	-.425	-2.924	.005	.285	3.503
Budaya Organisasi (X3)	.971	.157	.899	6.193	.000	.286	3.499

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.012	1.126		2.675	.009
Beban Kerja (X1)	-.108	.068	-.215	-1.588	.117
Stres Kerja (X2)	.018	.091	.046	.203	.840
Budaya Organisasi (X3)	-.028	.090	-.071	-.310	.757

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.106	1.956		-.565	.574
Beban Kerja (X1)	.488	.118	.357	4.143	.000
Stres Kerja (X2)	-.462	.158	-.425	-2.924	.005
Budaya Organisasi (X3)	.971	.157	.899	6.193	.000

## 7. Uji F

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.668	3	57.556	34.044	.000 <sup>a</sup>
Residual	108.200	64	1.691		
Total	280.868	67			



## 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.106	1.956		-.565	.574
Beban Kerja (X1)	.488	.118	.357	4.143	.000
Stres Kerja (X2)	-.462	.158	-.425	-2.924	.005
Budaya Organisasi (X3)	.971	.157	.899	6.193	.000

## 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.597	1.300